Deutscher Bundestag **Drucksache 17/454**

17. Wahlperiode 15. 01. 2010

Antwort

der Bundesregierung

auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Barbara Höll, Dr. Axel Troost, Harald Koch, Richard Pitterle und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 17/325 –

Maßnahmen zur Verhinderung exzessiver Bonuszahlungen in der Finanzbranche

Vorbemerkung der Fragesteller

Anlässlich des Jahrestreffens der „Initiative Finanzstandort Deutschland“ teilte der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank mit, dass elf maßgebliche Banken und Versicherungen eine Selbstverpflichtung zur Ausrichtung der Managervergütung am langfristigen Unternehmenserfolg unterzeichnet hätten. Der Bundesminister der Finanzen, Dr. Wolfgang Schäuble, teilte mit, dass im kommenden Jahr hierzu ergänzende staatliche Schritte folgen sollen (FINANCIAL TIMES DEUTSCHLAND vom 11. Dezember 2009).

1. Hat die Bundesregierung Kenntnis von den Inhalten dieser Selbstverpflichtung?

   Wenn ja, was sind ihre Inhalte?

Die Bundesregierung hat Kenntnis von den Selbstverpflichtungserklärungen. Die Erklärungen lauten folgendermaßen:

„Die Einrichtung angemessener Governance-Strukturen und geeigneter Risikomanagementinstrumente hat für uns als global tätiges Unternehmen mit umfangreichen und komplexen Geschäftsaktivitäten hohe Priorität. Unsere Vergütungssysteme werden so ausgestaltet, dass sie unsere auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Unternehmensziele noch stärker unterstützen. Wir bekennen uns daher ausdrücklich zu den „Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards“ des Financial Stability Boards (FSB) vom 25. September 2009. Wir setzen diese Grundsätze schnellstmöglich um, soweit dies zivil-, arbeits- sowie gesellschaftsrechtlich möglich ist und werden sie bereits bei der Bemessung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2009 berücksichtigen. Da sich alle Staaten der G20 zur Umsetzung der Grundsätze des FSB verpflichtet haben, leisten wir damit auch einen wichtigen Beitrag, um ein weltweites Level Playing Field sicherzustellen.“

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 13. Januar 2010 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

2. Beabsichtigt die Bundesregierung, die Inhalte dieser Selbstverpflichtung gesetzlich zu fixieren?

   Wenn nein, warum nicht?

Gesetzliche Regelungen über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme im Banken- und Versicherungsbereich werden derzeit im Bundesministerium der Finanzen geprüft.

3. Welche Fortschritte und welche Unzulänglichkeiten hinsichtlich der Vergütungssysteme erkennt die Bundesregierung in der erst am 14. August 2009 veröffentlichten Neufassung der Mindestanforderungen an das Risikomanagement?

Die Neufassung der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) vom 14. August 2009 diente u. a. der Umsetzung internationaler Empfehlungen im Bereich der Vergütungssysteme. Von maßgeblicher Bedeutung waren in diesem Zusammenhang die vom Financial Stability Board (FSB), dem hochrangige Vertreter von Notenbanken, Aufsichtsbehörden, Finanzministerien und sonstigen Institutionen angehören, entwickelten Prinzipien („Principles for Sound Compensation Practices“) vom 2. April 2009.

Ende September 2009 hat das FSB weiter ausdifferenzierte Standards veröffentlicht, die es im Auftrag der G-20-Staaten erarbeitet hat („Principles for Sound Compensation Practices – Implementation Standards“ vom 25. September 2009). Die FSB-Prinzipien und diese detaillierten Standards sollen inhaltlich weitgehend deckungsgleich auf europäischer Ebene in einem Richtlinienvorhaben nachgezogen werden (Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinien 2006/48/EG und 2006/49/EG im Hinblick auf die Eigenkapitalanforderungen für Handelsbuch und Weiterverbriefungen und im Hinblick auf die aufsichtliche Überprüfung der Vergütungspolitik).

Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat die FSB-Prinzipien vom 2. April 2009 und die detaillierten FSB-Standards vom 25. September 2009 bzw. die geplanten Richtlinienvorgaben in zwei Rundschreiben über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Banken- und Versicherungsbereich (RS 22/2009 [BA] und 23/2009 [VA]) zusammengefasst, die am 21. Dezember 2009 veröffentlicht worden sind. Mit der Veröffentlichung der Rundschreiben sind die vergütungsrelevanten Anforderungen der MaRisk entfallen. Zur gesetzlichen Umsetzung der FSB-Prinzipien und der FSB-Standards und im Vorgriff auf die kommenden Richtlinienvorgaben prüft das Bundesministerium der Finanzen derzeit gesetzliche Regelungen über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an die Vergütungssysteme im Banken- und Versicherungsbereich.

4. Plant die Bundesregierung als ergänzenden staatlichen Schritt eine Begrenzung der steuerlichen Abzugsfähigkeit von Bonuszahlungen?

   Wenn ja, in welcher Höhe, und mit welcher Maßgabe?

Entsprechende Pläne der Bundesregierung bestehen derzeit nicht.

5. Erwägt die Bundesregierung eine Festschreibung der Relation zwischen fixen und variablen Einkommensbestandteilen bei der Managervergütung?

   Wenn ja, um welche Relation soll es sich dabei handeln?

Hierzu enthalten die Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht über die aufsichtsrechtlichen Anforderungen an Vergütungssysteme im Banken- und Versicherungsbereich (RS 22/2009 [BA] und 23/2009 [VA] vom 21. Dezember 2009) bereits Vorgaben. Das Bundesministerium der Finanzen prüft eine gesetzliche Anknüpfung an diese Rundschreiben (siehe Antwort zu Frage 2). In den BaFin-Rundschreiben ist vorgesehen, dass keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung bestehen darf. Darüber hinaus müssen die fixe und die variable Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zueinander stehen, so dass einerseits zwar keine signifikante Abhängigkeit von einer variablen Vergütung besteht, aber andererseits die variable Vergütung einen wirksamen Verhaltensanreiz setzen kann. Garantierte Bonuszahlungen sollen in der Regel unzulässig sein.

Soweit die Vorstände börsennotierter Aktiengesellschaften betroffen sind, bestimmt § 87 Absatz 1 des Aktiengesetzes in der seit 5. August 2009 gültigen Fassung des Vorstandsvergütungsangemessenheitsgesetzes (VorstAG), dass die Vergütungsstruktur auf nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten ist, und dass variable Vergütungsbestandteile eine mehrjährige Bemessungsgrundlage haben sollen. Dies bedeutet, dass die Höhe variabler Vergütungsbestandteile bei negativer Unternehmensentwicklung abnimmt und Boni ggf. sogar vollständig entfallen können.

6. Nach welchen handhabbaren Kriterien unterscheidet die Bundesregierung kurz- und langfristige Unternehmensziele?

Diese Differenzierung ist eine individuelle Angelegenheit der einzelnen Unternehmen. Aufbauend auf den BaFin-Rundschreiben ist vorgesehen, dass bei der variablen Vergütung für die Ermittlung des Gesamterfolges des Institutes, des Erfolgsbeitrages der jeweiligen Organisationseinheit und soweit dies mit vertretbarem Aufwand bestimmbar ist, des individuellen Erfolgsbeitrages insbesondere solche Parameter zu verwenden sind, die dem Ziel eines nachhaltigen Erfolges Rechnung tragen. Dabei sind insbesondere eingegangene Risiken, deren Laufzeit sowie Kapital- und Liquiditätskosten zu berücksichtigen, wobei die Laufzeiten der Risiken nicht zwingend nachgebildet werden müssen.

7. Erwägt die Bundesregierung, Bonuszahlungen erst nach Ablauf eines bestimmten Bemessungszeitraums zu gestatten?

Gemäß dem BaFin-Rundschreiben ist eine verzögerte Auszahlung der variablen Vergütung vorgesehen. So müssen abhängig von der Stellung, den Aufgaben, der Höhe der variablen Vergütung sowie der Risikopositionen, die ein Mitarbeiter begründen kann, mindestens 40 Prozent der variablen Vergütung über einen angemessenen Zurückbehaltungszeitraum von mindestens drei Jahren gestreckt werden. Für die Vorstände börsennotierter Aktiengesellschaften schreibt § 87 Absatz 1 des Aktiengesetzes in der Fassung des VorstAG eine mehrjährige Bemessungsgrundlage vor. Zur gesetzlichen Umsetzung vgl. die Antwort zu Frage 5.

8. Plant die Bundesregierung bei ihren weiteren Schritten auch eine Ausrichtung der Managervergütung an konkreten Zielen der sozialen, gesellschaftlichen und ökologischen Verantwortung?

   Wenn ja, um welche Ziele handelt es sich dabei?

   Wenn nein, warum nicht?

Die neuen Vorgaben zur Vergütung dienen der Aufarbeitung der Finanzmarktkrise und der Umsetzung der Standards des G-20-Gipfels sowie des Financial Stability Boards vom 24./25. September 2009. Die G-20-Staaten haben folgende neue Standards für Vergütungsstrukturen im Finanzsektor beschlossen:

- Verpflichtung zur Einrichtung von Vergütungsausschüssen;
- Begrenzung der gesamten variablen Vergütung durch die Aufsichtsbehörde auf einen bestimmten Prozentsatz des Jahresergebnisses (net revenues), wenn die variable Vergütung im Widerspruch zur Verpflichtung zur Vorhaltung einer soliden Kapitalbasis steht;
- ein erheblicher Teil der variablen Vergütung darf erst nach mindestens drei Jahren ausgezahlt werden, und zwar abhängig vom geschäftlichen Erfolg;
- mindestens 50 Prozent der variablen Vergütung müssen in Form von Aktien oder ähnlichen Instrumenten ausbezahlt werden;
- garantierte Bonuszahlungen sind nur im Ausnahmefall (bei der Einstellung neuer Mitarbeiter für maximal ein Jahr) zulässig;
- Verbot, die Risikoorientierung der Vergütung durch Versicherungen oder Sicherungsgeschäfte zu konterkarieren;
- Pflicht zur Überprüfung und gegebenenfalls Revision bestehender Verträge;
- Veröffentlichung der Vergütungspolitik und der Vergütungsstrukturen.

Adressaten der G-20-Standards sind signifikante Finanzinstitute.

9. Sollen die weiteren staatlichen Schritte zur Verhinderung exzessiver Bonuszahlungen auch eine Koppelung an das Durchschnittseinkommen aller Beschäftigten des jeweiligen Instituts beinhalten?

   Wenn nein, warum nicht?

Nein. Auf die Antwort zu Frage 8 wird verwiesen.

10. Welcher Kreis von Personen und Unternehmen soll den von der Bundesregierung geplanten Maßnahmen unterworfen werden?

Mit den sich in der Prüfung befindlichen gesetzlichen Maßnahmen beabsichtigt das Bundesministerium der Finanzen, die FSB-Prinzipien vom 2. April 2009 und die FSB-Standards vom 25. September 2009 bzw. die geplanten Richtlinienvorgaben in deutsches Recht umzusetzen.

Im Bankensektor sieht das maßgebliche Rundschreiben vom 21. Dezember 2009 vor, dass die Vorgaben für die Vergütungssysteme von allen Instituten im Sinne von § 1 Absatz 1b, § 53 Absatz 1 des Gesetzes über das Kreditwesen (KWG) zu beachten sind. Die Anforderungen sind auch von übergeordneten Unternehmen bzw. übergeordneten Finanzkonglomeratsunternehmen einer Institutsgruppe, einer Finanzholdinggruppe oder eines Finanzkonglomerats auf Gruppenebene zu beachten.

Die Anforderungen des Rundschreibens gelten unter Beachtung des Grundsatzes der Proportionalität für alle vorstehend genannten Institute und für die

Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Mitarbeiter, wobei bestimmte besondere Anforderungen nur für Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter gelten, die hohe Risikopositionen begründen können.

Im Versicherungssektor sollen grundsätzlich die folgenden Unternehmen den Vorgaben des Rundschreibens zu den Anforderungen an Vergütungssysteme im Versicherungsbereich (RS 23/2009 [VA] vom 21. Dezember 2009) unterliegen:

- Erst-, Rückversicherungsunternehmen und Pensionsfonds mit Sitz im Inland,
- Versicherungs-Holdinggesellschaften im Sinne der §§ 1b und 104a Absatz 2 Nummer 4 des Versicherungsaufsichtsgesetzes – VAG,
- Versicherungs-Zweckgesellschaften im Sinne des § 121g VAG,
- Erst-, Rückversicherungsunternehmen und Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung mit Sitz in einem Drittstaat,
- Erstversicherungsunternehmen mit Sitz in einem anderen EU/EWR-Staat, die nicht den Versicherungsrichtlinien unterfallen.

Die Anforderungen sind auch von übergeordneten Unternehmen einer Versicherungsgruppe oder eines Finanzkonglomerats zu beachten.

Die Anforderungen des Rundschreibens gelten unter Beachtung des allgemeinen Proportionalitätsprinzips für alle Unternehmen und für die Vergütungssysteme sämtlicher Geschäftsleiter und Mitarbeiter, wobei bestimmte besondere Anforderungen nur für Geschäftsleiter und solche Mitarbeiter gelten, die hohe Risikopositionen begründen können.

11. Warum hält die Bundesregierung die französisch-britische Initiative für eine kurzzeitige Besteuerung von Banker-Bonuszahlungen lediglich für eine „charmante Idee“ für den Finanzplatz London?

Die in Großbritannien und ebenso in Frankreich geplanten bzw. diskutierten Maßnahmen zur Besteuerung der „Banker-Boni“ sind aus Sicht der Bundesregierung eine mögliche Option zur Beseitigung von Fehlanreizen bei den Vergütungen im Finanzmarktbereich. Sie sind aber im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen zu sehen, die derzeit diskutiert werden, um die Finanzstabilität zu stärken.

Die Bundesregierung beabsichtigt momentan keine Sondersteuer für „Banker-Boni“ in Deutschland einzuführen.

Die Vergütungsstrukturen im Finanzsektor, insbesondere auch Bonuszahlungen, werden in Zukunft wesentlich stärker reguliert, damit Exzesse und Fehlanreize vermieden werden. Die G-20-Staaten haben sich im Herbst auf detaillierte Vergütungsstandards geeinigt, die nun so schnell wie möglich und mit Nachdruck auch in Deutschland umgesetzt werden.

Die Bundesregierung diskutiert derzeit gemeinsam mit ihren internationalen Partnern Konzepte zur Beteiligung des Finanzsektors als Mitverursacher der aktuellen Krise an den Kosten der Krisenbewältigung. Die Staats- und Regierungschefs der G-20 haben bei ihrem Treffen in Pittsburgh im September 2009 den Internationalen Währungsfonds beauftragt, einen Bericht zu dieser Thematik bis zu ihrem nächsten Treffen im Juni 2010 vorzulegen.

Die Analyse des Internationalen Währungsfonds und die weitere internationale Diskussion bleiben abzuwarten.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333